

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA APARATUR DESA

Pether Sobian¹

Faculty of Social and Political Sciences, Kapuas Sintang University

Email: pethersobian@gmail.com

Abstrak: Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelay Permai Kabupaten Sintang dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusianya sudah berjalan sesuai kondisi lingkungan, sarana prasarana dan sumber daya manusia yang ada, khususnya pada aspek pelatihan pendidikan, disiplin, sumber daya manusia dan sarana prasarana yang tersedia. Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah dilaksanakan sesuai dengan jadwal atau agenda dari pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah Kabupaten Sintang. Namun demikian pengembangan sumber daya manusia aparatur Desa Ensaid Panjang lebih bersifat *top down*. Pengembangan sumber daya manusia aparatur Desa Ensaid Panjang dapat dimaksimalkan lagi dengan menerapkan prinsip *top down dan bottom up* secara seimbang, baik dalam pendidikan dan pelatihan, peningkatan disiplin kerja, dan peningkatan sarana dan prasarana penunjang pengembangan sumber daya manusia aparatur Desa Ensaid Panjang masih dapat ditingkatkan lagi dengan kondisi yang ada. Kesimpulannya bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelay Permai Kabupaten Sintang sudah berjalan dan bersifat *top down*. Pendidikan dan pelatihan, peningkatan sarana prasarana memunculkan disiplin kerja dan kemampuan sumber daya manusia yang lebih baik. dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang baik, terutama dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat sesuai standar minimal yang diamanatkan oleh peraturan pemerintah.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Aparatur

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia untuk jangka panjang adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik anggota baru atau pegawai baru. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif guna menghadapi tantangan dan peluang yang dihadapi. Pengembangan sumber daya manusia aparatur pada setiap instansi atau oprganisasi layaknya harus diikuti dengan pengaktualisasian aparatur. Pengembangan dan peningkatan kemampuan setiap aparatur hendaknya dilakukan dengan terencana dan berkesinambungan ,agar visi dan misi yang diemban aparatur tersebut dapat terlaksana dengan baik dan sebaiknya ditetapkan suatu program pengembangan aparatur yang jelas dan terarah.

Setiap rencana dan program pengembangan sumber daya manusia aparatur

umumnya disusun berdasarkan metode-metode yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan baik untuk kepentingan saat ini maupun untuk masa depan. Pola pengembangan aparatur dirasakan sangat penting manfaatnya karena merupakan tuntutan pekerjaan atau jabatan ,sebagai dampak kemajuan teknologi selain dan semakin ketatnya persaingan. Sumber daya manusia aparatur dituntut agar lebih berkualitas dan dapat bekerja efektif, efisien, dengan kualitas dan kuantitas yang baik sehingga daya saing semakin tinggi. Upaya pengembangan sumber daya manusia aparatur umumnya dilakukan untuk tujuan yang bukan karier maupun karier itu sendiri. Sedangkan menurut Sadili (2000:108) tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggungjawab pegawai/karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi. Aparatur pemerintah maupun swasta, yang baru ataupun aparatur yang lama, pola pengembangan

kemampuan sumber daya manusianya dilakukan melalui latihan dan pendidikan dan umumnya aparatur hanya memiliki kecakapan teoritis, sehingga diperlukan pengembangan untuk kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia aparatur menurut Hasibuan (2001:69) adalah “suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral para aparatur sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Dalam suatu program pengembangan sumber daya manusia aparatur harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing aparatur pada jabatan. Program dan strategi pengembangan suatu organisasi umumnya diinformasikan secara terbuka kepada semua aparatur oleh seorang pimpinan didalam suatu organisasi, pimpinan yang bertanggung jawab akan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Arti penting bertanggung jawab disini tidak berarti pemimpin itu sendiri yang akan melaksanakannya. Bilamana seorang pimpinan tidak dapat melaksanakannya, maka ia dapat menunjuk orang yang tepat untuk mengerjakannya. Orang yang ditunjuk boleh bawahan biasa, boleh juga staf. Staf adalah setiap petugas, khususnya yang diangkat untuk memberikan layanan dan nasehat kepada manajer didalam suatu organisasi didalam suatu bidang khusus yang menjadi keahliannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aparatur merupakan suatu penambahan kekuatan atau perbesaran kepribadian seseorang tenaga eksekutif yang memberikan kekuatan, pengetahuan, dan waktu yang tidak ada padanya. Setiap pemimpin atau manajer dalam melaksanakan tugas pencapaian tujuan organisasi yang dipimpinya selalu berhubungan dengan aparatur di instansi yang dipimpinya dan memerlukan dukungan kegiatan aparatur. Untuk lebih memudahkan pencapaian tujuan organisasi dalam suatu hal yang harus diusahakan ialah dukungan aparatur yang maksimal dan efisien. Kegiatan pelayanan aparatur dalam ilmu administrasi lazim disebut kegiatan pekerjaan kantor sebagai suatu rangkaian kegiatan, berfungsi sebagai pendukung kegiatan induk yang belangsung berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut pola isinya, kegiatan pelayanan karyawan terdiri dari rangkaian aktivitas menghimpun dan menyimpan berbagai keterangan untuk keperluan organisasi. Hasil kegiatan karyawan yang mendukung berwujud pelayanan-pelayanan. Agar pemberian pelayanan dapat dilakukan dengan baik dan lancar maka harus diusahakan adanya disiplin yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, setiap aparatur.

Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Disiplin menurut Hasibuan (2001:193) adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Untuk dapat memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya, untuk itu diperlukan suatu strategi yang tepat dalam membuat program pengembangan aparatur. Dalam program pengembangan karyawan menurut Hasibuan (2001:72) ada berbagai jenis pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usahanya sendiri melatih dan mengembangkan diri dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan jabatan.
- b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan maupun pengembangan secara formal yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seseorang.

Program pengembangan kemampuan sumber daya manusia aparatur tidak hanya dilakukan oleh perusahaan semata akan tetapi juga dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintah misalnya dinas atau instansi pemerintah lainnya.

Pada umumnya fungsi hakiki pemerintah modern menurut Rasyid (1997:48) mencakup tiga hal yaitu fungsi pelayanan fungsi pemberdayaan dan fungsi pembangunan. Fungsi pelayanan akan membuahkan keadilan dalam masyarakat. Minimal menurut ada tiga fungsi hakiki ini dalam pelaksanaannya tidak berdiri sendiri-sendiri, tetapi saling berhubungan dan saling melengkapi satu dengan yang lainnya, sehingga keberadaan dan keberhasilan salah satu fungsi akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh fungsi yang lainnya. Menurut Hasibuan (2000:70). Tujuan pengembangan sumber daya manusia aparatur disetiap tingkatan pada hakekatnya berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja. Pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* pegawai yang semakin baik.
- b. Efisiensi. Pengembangan sumber daya manusia pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin pemborosan berkurang, biaya produksi yang relatif kecil sehingga daya saing semakin lebih besar.
- c. Kerusakan. Pengembangan pegawai atau aparatur bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang-barang, produksi, dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan trampil dalam melaksanakan pekerjaannya dalam menggunakan barang-barang tersebut.
- d. Kecelakaan. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga biaya pengobatan yang dikeluarkan berkurang.
- e. Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada masyarakat. Karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting.
- f. Moral. Pengembangan dalam berbagai aspek, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga para pegawai antusias untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan bertanggung jawab.
- g. Karier. Pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin

besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi alamiah atau promosi biasanya akan berbanding lurus atau didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

- h. Konseptual. Pengembangan, manajer semakin baik dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih berpihak pada kepentingan lembaga dan masyarakat, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.
- i. Kepemimpinan. Pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah, sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- j. Balas Jasa. Pengembangan, balas jasa (gaji, upah, dan bentuk insentif lainnya) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
- k. Konsumen. Pengembangan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih baik dan bermutu.

Pada Pemerintahan Desa Ensaid Panjang fungsi pelayanan telah dilaksanakan namun masih belum mencapai hasil yang optimal. Hal ini terlihat dalam melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah Desa Ensaid Panjang telah mempersiapkan berbagai infrastruktur berupa perangkat kelembagaan yang dapat mendukung pelaksanaan fungsi tersebut. Namun demikian berbagai perangkat kelembagaan yang ada belum dapat memberikan kualitas pelayanan, baik berupa penyediaan barang dan jasa publik yang memadai karena berbagai kendala yang dihadapi cukup kompleks. Faktor utama yang menjadi hambatan karena kurangnya kemampuan, keterampilan atau minimnya kemampuan sumberdaya manusia. Akibatnya banyak pekerjaan, potensi alam, dan potensi ekonomi lokal masyarakat tidak dapat berkembang dengan baik. Selain itu, status desa ini sebagai desa wisata tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Ditambah lagi dengan ketidakmampuan pemerintah dan aparatur desa mengeksplor potensi alam dan desa ini sehingga bernilai jual tinggi. Semuanya itu bermuara pada minimnya kemampuan sumber daya manusia aparatur desanya.

Perangkat pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat beberapa diantaranya misalnya program cetak sawah yang kurang berhasil dan penanaman tumbuhan pewarna. Pemerintah desa adalah ujung tombak yang seharusnya memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pertanian, peningkatan ekonomi berbasis potensi lokal, khususnya tanaman karet dan tanaman pewarna alami yang dipakai oleh masyarakat setempat sebagai bahan dasar alami pewarna kain tenun ikat khas Dayak. Untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dapat diukur dari kinerja para pegawai atau aparatur dan setiap aparatur diberi kesempatan untuk mengikuti pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan pada alur pikir yang dipaparkan diatas, maka sangat penting mengetahui upaya dan pola pengembangan sumber daya manusia aparatur dalam rangka meningkatkan kinerja di Desa Ensaid Panjang atas hal tersebut merasa tertarik untuk mengetahui dan menelaah secara lebih mendalam dan sistematis tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelay Permai Kabupaten Sintang.

KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Notoatmodjo (1998:25) “menggunakan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instuti atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut pusbilal (pusat pendidikan dan pelatihan).

Pengembangan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi atau lembaga baik swasta juga lembaga pemerintah yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok. Menurut instruksi presiden nomor 15 tahun 1974 (dalam Hasibuan 2001:69) “Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan

manusia Indonesia secara jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila”. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan berbagai metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dalam pembangunan sumber daya manusia istilah pendidikan dan pelatihan umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Sedangkan pelatihan yang lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan. Sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan psikomotorik, meskipun didasari pada pengetahuan dan sikap peserta didik.

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar karena manusia adalah aset terbesar organisasi apapun. Menurut Notoatmodjo (1998:27) pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tersebut. Hal ini karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedia formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang

diperlukan kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang perlu oleh jabatan tersebut.

- c. Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* atau insentif (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seseorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seseorang karyawan yang dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup, untuk itu diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.
- d. Didalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan dalam berbagai bidang atau keahlian bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan tujuan pembangunan.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Secara kongkrit perubahan perilaku berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat. Kemampuan ini mencakup kemampuan kognitif, efektif maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan terdiri dari input (sasaran diklat) dan *output* (perubahan perilaku).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2006:11). "Penelitian deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka". Sementara menurut Sugiyono (2013:11) penelitian deskriptif adalah; "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain".

Berdasarkan pengertian tentang penelitian deskriptif menurut para ahli tersebut di atas, maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berupa peneliti deskriptif karena bukan tampilan atau narasi angka-angka, grafik atau sejenisnya. Jenis penelitian ini tidak membandingkan, atau menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya.

Menurut Nazir (2005:54), penelitian deskriptif adalah; "suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang". Sementara penelitian deskriptif memiliki tujuan berbeda dari model penelitian lainnya. Lebih lanjut Nazir (2005:55) memaparkan tujuan dari penelitian deskriptif adalah; "untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki".

Peneliti memilih jenis penelitian ini seperti yang disebutkan Creswell (2014:298) karena "data-data atau fakta empiris, yang diperoleh di lapangan juga akan peneliti narasikan (naratif) atau gambarkan dalam narasi pada penelitian ini". Metode penelitian yang peneliti pilih adalah penelitian kualitatif. Menurut Bungin (2012:105) "data-data pada penelitian ini adalah kualitatif, bukan kuantitatif yang berujung pada pemaknaan, pembahasan data atau *verstehen*, maksudnya data-data yang diperoleh harus ditafsirkan atau dimaknai dan dituangkan dalam bentuk narasi kualitatif".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dan Pelatihan untuk masyarakat Desa Ensaed Panjang yang diprakarsai oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang memang cukup sering dilakukan, terutama pelatihan dan pendidikan non formal yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan kelompok ibu-ibu penenun kain tenun ikat Dayak. Sebenarnya bukan hanya pendidikan dan pelatihan semata namun juga Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang juga memprakarsai atau memberi kesempatan kepada ibu-ibu penenun kain ikat Dayak di Desa Ensaed Panjang untuk melakukan kunjungan ke luar pulau bahkan keluar negeri untuk melihat atau mengunjungi tempat-

tempat penenunan kait secara tradisional yang mirip cara kerjanya dengan cara kerja yang dilakukan ibu-ibu penenun di Ensaid Panjang.

Pendidikan dan pelatihan bagi aparatur desa biasa dilakukan mengingat kegiatan pendidikan pelatihan memang bagian yang merupakan upaya pemerintah pusat atau pemerintah daerah untuk memaksimalkan kemampuan kerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Namun demikian menurut kepala desa bahwa program pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh aparatur Desa Ensaid Panjang bersifat top down. Artinya selalu merupakan inisiatif dan instruksi dari pimpinan atau Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang. Bahkan menurutnya, pemerintah desa hanya mengikuti apa yang diinstruksikan oleh pemerintah daerah.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang didapati aparatur desa biasa terjadi. Namun menurutnya aspek pelatihanlah yang lebih sering terjadi atau lebih sering diterima oleh masyarakat penenun, dibandingkan dengan aspek pendidikannya. Hal ini dicontohkan oleh kepala dusun dengan seringnya kelompok ibu-ibu penenun yang lebih sering mendapatkan pelatihan dan melakukan kunjungan ke daerah-daerah atau negara-negara lain yang juga memiliki kegiatan menenun secara tradisional seperti yang dilakukan oleh kelompok ibu-ibu penenun di Desa Ensaid Panjang.

Pendidikan secara non formal yang diterima oleh aparatur desa biasanya diprakarsai atau dilakukan oleh pemerintah pemerintah daerah. Hal ini dilakukan mengingat aparatur desa adalah bawahan dan pemerintah daerah kabupaten adalah pimpinan, jadi wajarlah menurutnya kalau pimpinan memberikan bimbingan dan masukan dalam bentuk pendidikan non formal kepada bawahannya di desa-desa yang berada diwilayahnya. Bukan hanya pendidikan dan pelatihan non formal yang diprakarsai oleh pemerintah saja yang sering diterima oleh masyarakat desa tetapi juga pelatihan dan pendidikan non formal yang dilakukan oleh lembaga non pemerintah dan oleh para akademisi. Memang diakui oleh kepala dusun Ensaid Panjang bahwa pendidikan dan pelatihan yang diprakarsai dan dilakukan oleh lembaga non pemerintah tersebut lebih ditujukan kepada masyarakat umum

bukan langsung atau secara spesifik ditujukan kepada aparatur desa dalam peningkatan kinerjanya. Namun demikian, secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan yang diprakarsai lembaga non pemerintah dan akademisi serta lainnya tersebut juga diikuti oleh mereka yang berstatus sebagai aparatur desa dan materi pelatihan tersebut sangat bermanfaat guna peningkatan kemampuan untuk memberikan pemahaman dan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Pelatihan dan pendidikan bagi aparatur desa dalam rangka peningkatan kinerja, selalu berasal dari pemerintah daerah. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur desa biasanya disatukan dengan pelatihan dan pendidikan non formal bagi semua aparatur desa di seluruh Kabupaten Sintang oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang. Hal ini karena pemerintah daerah memiliki keterbatasan anggaran untuk melakukan pendidikan dan pelatihan kepada aparatur desa per setiap desa. Selain itu juga untuk mempermudah pemberian pendidikan dan pelatihan agar informasi yang perlu disampaikan dapat disampaikan kepada seluruh aparatur desa di Kabupaten Sintang secara serentak dari sumber yang sama pula.

Ada kunjungan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga non pemerintah kepada masyarakat, khususnya kelompok penenun dan juga penghuni bentang panjang, hal ini memang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan aparatur desa, namun peserta kegiatan tersebut juga dihadiri oleh anggota pengurus desa walaupun mereka hadir tidak dalam kapasitas atau tidak hadir sebagai pengurus desa, namun mereka hadir sebagai anggota masyarakat biasa yang menginginkan peningkatan dan mengembangkan diri dalam berbagai hal dan kesempatan.

Disiplin Kerja

Secara singkat dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada aparatur untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam hubungannya dengan disiplin aparatur desa ada beberapa istilah yang biasa digunakan yaitu peraturan disiplin, yaitu yang

mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila aparatur yang tidak menjalankan kewajiban atau melanggar peraturan.

Pelanggaran disiplin yaitu setiap ucapan tulisan atau perubahan aparatur yang melanggar ketentuan peraturan disiplin aparatur baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Hukuman disiplin yaitu hukuman yang dijatuhkan kepada aparatur karena melanggar peraturan disiplin. Disiplin jarang dilakukan mengingat masih dapat dilakukan komunikasi baik di antara aparatur yang ada. Namun demikian beliau melanjutkan, bahwa teguran lisan sering dilakukan untuk mengingatkan agar pelanggaran-pelanggaran kecil yang dilakukan tidak terulang lagi.

Faktor yang menyebabkan aparatur kurang disiplin. Hal tersebut dapat saja disebabkan oleh beberapa factor antara lain: kurang mencukupi penghasilan yang diperoleh sementara tuntutan kebutuhan hidup semakin beragam, kurang adanya pelatihan dari atasan terhadap bawahan serta tidak adanya penghargaan atas aparatur yang berprestasi dan sebagainya.

Desa Ensaed Panjang belum ada aparatur yang melanggar aturan disipliner yang dengan sanksi berat dalam hukuman. Karena umumnya tindakan indisipliner yang terjadi hanya pelanggaran yang bersifat ringan seperti sering terlambatnya aparatur desa masuk jam kerja. Adanya aparatur yang tidak masuk bekerja tanpa alasan atau pemberitahuan dalam bentuk surat izin, dan pelanggaran administrative yang bersifat ringan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat beberapa aparatur desa Desa Ensaed Panjang yang membenarkan bahwa pada umumnya tingkat pelanggaran dilakukan oleh aparatur desa Ensaed Panjang masuk dalam pelanggaran administrasi ringan. Namun walaupun hal tersebut dikategorikan sebagai sebuah pelanggaran administrasi ringan, pihak Kepala Desa Ensaed Panjang dalam hal ini tidak memprosesnya secara administrasi, tetapi melakukan pendekatan dan komunikasi yang baik untuk mencari tahu persoalan dan duduk bersama mencari jalan keluar yang dapat dilakukan bersama untuk kebaikan bersama pula.

Disiplin kerja yang tinggi dari setiap aparatur akan sangat mempengaruhi semangat kerja aparatur. Setiap aparatur yang merasa

bahagia dalam melaksanakan pekerjaan, maka pada umumnya disiplin kerja akan menjadi lebih baik. Selanjutnya beliau mengatakan bahwa bekerja melayani masyarakat tidak harus selalu di kantor desa, akan tetapi dapat dilakukan di rumah. Hal ini dilakukan mengingat dusun-dusun yang ada di dalam wilayah administrasi Desa Ensaed Panjang belum memiliki kantor dusun sendiri. Oleh karena itu kadang-kadang disiplin masuk kerja ke kantor desa dapat di tolerir oleh kepala desa.

Disiplin kerja Aparatur Desa berjalan dengan baik. Bahkan menurutnya ada suasana yang baik dan kondusif yang diciptakan kepala desa dalam rangka meningkatkan disiplin kerja aparatur. Kepala Desa menciptakan kebersamaan, menciptakan kenyamanan dalam bergaul dan bekerja. Hal ini memunculkan semangat bersama dan semangat pula dalam bekerja. Disiplin kerja muncul dari semangat kebersamaan dan muncul dari kondisi kebersamaan yang baik yang ciptakan oleh pimpinan. Sebagai contoh misalnya, bahwa aparatur masuk kerja cukup tepat waktu, demikian juga pulang kantor juga cukup tepat waktu. Walaupun tidak selalu setiap hari demikian, karena ada juga aparatur desa yang lambat masuk atau cepat pulang kantor. Namun hal tersebut bukan disebabkan karena yang bersangkutan tidak disiplin tetapi lebih karena disebabkan oleh urusan yang mendesak yang harus segera ditangani. Pada prinsipnya disiplin kerja Aparatur Desa Ensaed Panjang cukup baik karena dilandasi oleh semangat kerja dan kebersamaan serta kondisi atau atmosfer kerja yang baik yang ciptakan pimpinan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pola-Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur

Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi masa depan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur

sistematis dan terlembaga, aparatur non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas guna meningkatkan sumber daya manusia yang bermuara pada memberikan pelayanan yang baik dan maksimal kepada masyarakat. Peningkatan sumber daya manusia tentu dilakukan dengan berbagai macam cara sekaligus merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terlembaga yang aparatur manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Sumber daya manusia aparatur desa Ensaid Panjang masih sangat kurang dari yang diharapkan. Hal ini bukan karena kesalahan aparatur desanya akan tetapi menurutnya merupakan realitas sesungguhnya dari sumber daya manusia masyarakat di Ensaid Panjang. Selanjutnya kondisi sumber daya manusia masyarakat di desa Ensaid Panjang belum memadai, seperti layaknya desa-desa lain. Namun demikian, masyarakat tetap harus dilayani, struktur pemerintahan desa harus di isi dan berjalan dengan semestinya untuk masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada inilah yang digunakan untuk pelayanan kepada masyarakat Desa Ensaid Panjang.

Sumber daya manusia aparatur desa Ensaid Panjang dari sisi latar belakang pendidikan dapat dijelaskan sebagai berikut; Sarjana (S1) berjumlah 2 orang, Diploma berjumlah 1 orang, SMA sederajat berjumlah 7 orang, SMP berjumlah 2 orang dan SD berjumlah 2 orang. Pendidikan adalah hal dasar yang juga berguna bagi aparatur desa guna melayani masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi penting untuk ditingkatkan dengan berbagai cara guna memberikan pengetahuan dan pengalaman lebih guna melengkapi aparatur dalam pelayanan pada masyarakat.

Umumnya warga Desa Ensaid Panjang mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan yang di ikuti pada umumnya disesuaikan dengan bidang tugas masing-masing sesuai dengan structural yang ada. Umumnya pelatihan yang diikuti adalah pelatihan untuk tenaga operasional yang dilakukan secara terorganisir oleh instansi pemerintah baik di tingkat kecamatan maupun

pada tingkat kabupaten, bahkan di tingkat propinsi. Hal tersebut dilakukan untuk peningkatan sumber daya manusia aparatur Desa Ensaid Panjang dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Upaya-upaya yang telah dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja, khususnya aparatur Desa Ensaid Panjang Kabupaten Sintang sudah sering dilakukan. Sejak menjabat sebagai Kepala Desa Ensaid Panjang, sudah beberapa kali aparatur desa mengikuti pelatihan atau penataran yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, yang tujuannya adalah agar memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, ternyata sangat berguna dalam menunjang pelaksanaan tugasnya. Setelah itu mereka merasa termotivikasi untuk semakin dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Aspek Pendidikan dan Pelatihan, bahwa memang sudah ada dan biasa berlangsung pendidikan non formal dan pelatihan yang diterima oleh Aparatur Desa Ensaid Panjang yang bersifat *top down*. Jarang ada pendidikan yang bersifat *bottom up* yang juga merupa salah satu cara penting dalam memahami kondisi dan kemampuan aparatur desa. Aspek Disiplin Kerja, Disiplin kerja aparatur desa sudah berjalan cukup baik, hal tersebut karena dilandasi oleh kebersamaan, kekeluargaan dan relasi yang baik yang terjalin diantara sesama aparatur desa. Hal ini ditambah dengan kemampuan Kepala desa dan semua aparatur yang mampu menciptakan iklim kerja yang baik dan nyaman, saling memberi semangat dan menghormati.

Aspek Sumber Daya Manusia, bahwa sumber daya manusia aparatur desa belum memenuhi standar pemerintah yang telah ditetapkan, namun demikian pengembangan diri aparatur desa dilakukan dengan berbagai jenis pendidikan non formal dan pelatihan.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas maka pada akhir penelitian ini penulis mencoba memberikan sumbangan pemikiran dalam bentuk saran-saran. Adapun saran-saran tersebut adalah seperti berikut; Pendidikan dan pelatihan perlu menggunakan prinsip *top down* dan *bottom up* secara seimbang

agar prinsip pendidikan dan pelatihan juga memenuhi kebutuhan riil aparatur desa Ensaied Panjang. Disiplin Kerja aparatur desa alangkah eloknya tidak hanya berbasis kebersamaan, kekeluargaan dan penciptaan atmosfir kerja yang kondusif saja namun juga harus didasarkan pada hasil kerja. Artinya kuantitas kerja atau jam kerja berbanding lurus dengan kualitas kerja dan hasil kerja. Sumber Daya Manusia harusnya ditingkatkan dengan berbagai cara, sebaiknya tidak menunggu program yang bersifat *top down* tetapi *bottom up* dengan melakukan relasi dan kerja sama dengan berbagai *stakeholders*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta Bina Aksara.
- Dharma, 1992. *Disiplin Pegawai dan Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Effendi, O, 1992. *Dinamika Komunikasi*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Faisal, Sanapiah, 2005. *Format-Format Penelitian Sosial dan Observasi*. Jakarta: PT. Rajqa Grafindo Persada.
- Hasibuan, 2001. *Kemampuan Teknis Dalam Peningkatan Kinerja*. Bandung: Bumi Aksara.
- Husien, U, 2005. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Islamy, MI, 1998. *Materi Pokok Kebijakan Publik*. Jakarta: Karanika UT.
- Jones, C.O, 1998. *Public Polcy (pengantar Kebijakan Publik) (terjemahan)* oleh Nashir Budiman. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarmo, Suganda dan Supomo, 2001. *Koordinasi dan Hubungan Kerja*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Marwansyah, 2006. *Kinerja dan Prestasi*. Jakarta: Lembaga Administrasi
- Martoyo, 1998. *Kompensasi Dalam Manajemen*. Fokusmedia.
- Malayu.S.P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang, 1990. *Pegawai dan Prestasi*. PT. Media Group
- Miles, M. B., Huberman A., M., Saldana. 2014. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Moekijat. 1991. *Manajemen Kepegawaian*. Fokusmedia.
- Moener, 1997. *Disiplin Kepegawaian*. Bandung: CV Mas Agung.
- Moleong, L.J, 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bina Aksara.
- Muhamad Sumardja, 2006. *Kerjasama dan Loyalitas*. Aksara Prima
- Notoatmojo, 1998. *Pendidikan dan Pelatihan Dalam Kinerja*. Jakarta: PT. Graha Group.
- Rasyid, 1997. *Pemerintah dan Pembangunan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sarwono, J, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Soedjadi, 1990. *O dan M (Organization and Methods) Penunjang berhasilnya Proses Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Sagir, H, 1991. *Koordinasi: Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Intermedia.
- Sulaiman, A, 1991. *Kebijakan Publik*. Bandung: Universitas Padjajaran Press.
- Slamet, 1994. *Administrasi kepegawaian*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Siagian, 1991. *Motivasi Dalam Kinerja*. Yogyakarta BPFE-UGM.
- Thoah, Miftah. 2004. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/ KEPMEN PAN. *Tentang Manajemen Kepegawaian*. PT. Graha Group
- Wahab., S.A, 1990. *Implementasi dan Kebijakan*. Jakarta Rineka Cipta.
- Widodo, 1998. *Administrasi kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Wursanto, 1989. *Disiplin Dalam Kinerja*. Jakarta: CV. Mas Agung.